

קורס מספר: 60-914-01

שם הקורס: תורת הראיון
סוג הקורס: הרצה
שנה / סמסטר: תשע"ו סמסטר א
היקף שעות: 2 ש"ס ניקוד: 1
שם המרצה: ד"ר רונית קרק-כץ
תאריך עדכון אחרון: 14/06/2015

[פרטי התקשרות עם המרצה](#)

מטרות הקורס / תוצרי הלמידה*:

בשיעור נלמד עקרונות בסיסים בראיון. נתייחס למגוון רחב של ראיונות: ראיונות מיון, איבחון אישי, איבחון אירגוני, ייעוץ אישי, ראיון לצורך מחקר איכותני ועוד. נסקור גישות שונות ביחס לראיון, נבחן את יחסי הכח בראיון, הטיות ואתיקה שלראיון. במהלך הקורס הסטודנטים יתנסו בניתוח מעמיק של ראיונות שיערכו על ידיהסטודנטים כראיונות פתוחים. ההתנסות בשילוב הדגש התיאורטי והחקירההעצמית על סגנון ראיון והטיות אישיות יסייעו לסטודנטים בגיבוש תפיסה וידעבנושא של ראיונות בהקשר האירגוני והמחקרי.

תאור הקורס:

הקורס יתנהל בפורמט של הרצה פרונטלית, דיונים, התנסות בראיונות של סטודנטים, למידה מניתוח משותף של ראיונות סטודנטים בשדה, הקרנת ראיונות בוידיו וניתוח שלהם.

בשיעורים הראשונים תנתן סקירה על גישות שונות ומתודות של ראיון. כמו כן ילמדו כלים וגישות פרקטיות לראיון.

בהמשך הסמסטר נתמקד בניתוח ראיונות של שקיימו סטודנטים, תוך שימוש במגוון מתודות וגישות להבנת הראיונות.

נתייחס לשלבים השונים של הראיון: הכנה לראיון, טרום ראיון, פתיחה, נקודות מפנה ומקודות משמעותיות בראיון וסיום הראיון.

נתייחס לתכנים שונים של הראיון: רגשות בראיון, הטיות, דעות קדומות, יחסים שנקרמים בין מראיין למראיין, אתיקה בראיון, תפקיד המראיין/ת, דינמיקה בין מראיין למראיין

דרישות קדם:

מומלץ כקורס בשנה שניה של התואר השני שינתן במקביל לקורס פרקטיקום באירגונים לאחר סיום חובות שמיעה של שנה ראשונה.

במקרים מיוחדים תנתן אפשרות ללמוד את הקורס בשנה ראשונה של התואר השני.

חובות / דרישות / מטלות**:

במהלך הקורס כל אחד מהסטודנטים יתנסה בראיון. לצורך כך כל סטודנט יבחראדם שאינו מכיר ואינו מקורב לו ויראין אותו ראיון פתוח

של כ- 45 דקות עדשה. הראיון יוקלט וישוקלט או שיוסרט בוידאו. בכל שיעור יהיו שני סטודנטיםמוכנים. הנחיות מדייקות יינתנו בשיעור.

מרכיבי הציון הסופי:

ינתן ציון עובר על השתתפות מלאה, קיום ראיון וניתוח הראיון

ביבליוגרפיה:

ספרות כללית על תורת הראיון

& Boston: Allyn .*Effective Interviewing: Techniques and Analysis* .(Lane, W. Vera (1982 & Molyneaux Dorothy Bacon

.Company: New York & Norton .*The psychiatric Interview* .(Sullivan, Harry Stack (1954

בנימין, א. (1990) הראיון המסייע . ספרית הפועלים:תל-אביב. (הספר כולל רשימה מורחבת של מקורות).

סקירות על תקפות ומהימנות:

בן שחר ג. ובלר מ. (1993), על הראיון האישי כמכשיר למיוןולברירה. מגמות, ל"ה (2 – 3), 246 – 259.

Campion, J.E. (1982) The employment interview: A Summary and review of recent & ,Arvey, R.D
Personnel Psychology, 35, 281-322.research

Harris, M.M. (1989). Reconsidering the employment interview: A review of recent literature and suggestions for
Personnel psychology, 42, 691 –726 .future research

Maurer, S.D. (1994) The validity of employment interviews: A & ,McDaniel, M.A., Whetzel, D.L., Schmidt, F.L
Journal of Applied Psychology, Vol. 79, No. 4, 599-616 .comperhensive review and meta-analysis

על הבניית הראיון:

Perssonel .Campion, J.E. (1997) A review of structure in the selection interview & .Campion, M.A. Palmer, D.K
Psychology, 50, 3, 655-702

Saari, L.M. (1984) Do people do what they say? Further studies on the situational & .Latham, G.P
Journal of Applied Psychology, Vol. 69, No. 4, 569-573 .interview

Gower ,*Structured Employment Interview* (O` Driscoll, M.P. (1995 & .Taylor, P.J

על המראיין:

Callender, J.C. (1994) Confirming first impressions in the employment & ,.Dougherty, T.W., Turban, D.B
Journal of Applied Psychology, Vol. 79, No. 5, 659-665 .interview: a field study of interviewer behavior

Graves, L.M., Sources of individual differences in interviewer effectiveness: a model and implications for future
Journal of Organizational Behavior, VOL. 14, 349-370 (research. (1993

ראיון בלתי-מובנה אתנוגרפי

.New York: Holt, Rinehart and Winston, pp. 55-68, 92-105 .*The Ethnographic Interview* .Spradley, J. P. 1979

בוצתי – קבוצת מיקוד

London: Sage. Pp. vi-18 .*Focus Groups in Social Research* .Bloor, M., M. T. Frankland, and K. Robson. 2000
Motowidlo, S.J. (1999). Why visual and vocal interview cues & .DeGroot, T

can affect interviewers' judgments and predict job performance. *Journal of Applied Psychology*, 84, 986-993

* תוצרי הלמידה (learning outcomes) הן הצהרות המציינות במפורש מה הלומדים צפויים להשיג בסוף תקופת הלימוד בקורס. תוצרי הלמידה מוגדרים במונחים של הישגי ידע, הבנה, כישורים, יכולות ו/או עמדות שהלומד מצופה להדגים כתוצאה מהתנסותו הלימודית האקדמית בקורס. לפרטים נוספים [לחץ כאן](#).
